協議事項52

ＯＪＴガイドラインの改訂について

ＯＪＴガイドラインの改訂について、協議事項として以下の通り提案する。

令和７年２月12日提出

神戸市教育委員会事務局

事務局長　　高田　純

３稿(Ver.20250203)

神戸市 OJTガイドライン
～ 学び合い 学び続ける 職場づくり ～

【はじめに】
団塊の世代の大量退職と、これに伴う教員の大量採用による若手教員の増加により、若手教員に教育理念や教育技術等の職能をいかに継承していくかという課題が生じる中で、学校園の多忙化や費用対効果の観点から、日々の業務の遂行を通じて自らの資質能力を高めるため、本市では、平成23年3月に「OJTガイドライン」を発行し、OJTの取組を進めてきました。

しかし「OJTガイドライン」発行から10年以上が経過する中で、教育現場を取り巻く状況は大きく変化しており、また、OJTの捉え方や求められる効果にも広がりが生じています。

さらに研修そのものに目を向けてみると、教員免許更新制の発展的解消を受けて、独立行政法人教職員支援機構（以下、「NITS」という。）は「研修観の転換」に向けた様々な提案を行っています。本市においても、「教師の学びの姿も、子供たちの学びの姿の相似形である」ことを念頭に、教師の学びが「主体的・対話的で深い学び」となるよう、人材育成サイクルを構築し、「探究心を持ちつつ自律的に学ぶ教員」の実践・実践の省察・自己研鑽の支援に取り組み始めています。この人材育成サイクルを着実に運用していくことにより、主体性を尊重した人材育成を目指していきます。

OJTをこれまで以上に効果的に推進し、教育現場を取り巻く今日的な課題に対応していくため、この間に示された中央教育審議会の答申やNITSからの提案、神戸市教員育成指標やキャリアデザインといった本市における新たな取組等を踏まえるとともに、活用しやすさを意識して「OJTガイドライン」をコンパクトに再編しました。各学校園において、本ガイドラインが、意図的・計画的・継続的なOJTを進める一助となることを願っています。

神戸市で進めるOJT（On-the-Job-Training）

教職員が職場（学校の教育活動や日々の業務、校内研修）で、必要な資質能力の向上を意図的・計画的・継続的に高めていく取組のこと。

具体的な活動としてはメンター、メンティの関係の中で１対１で行う従前からの取組、経験豊富な教職員から経験の少ない教職員への指摘やアドバイスだけでなく、年齢や経験年数に関係なく、優れたスキルを持った教職員が行う指摘やアドバイスもOJTです。また、全員が集合して行うような校内研修もOJTと捉えることにしました。新たに管理職が面談等を通じて行う研修の受講奨励もOJTの一環です。どの場面でも“意図をもって”コミュニケーションを図ることが重要です。

【本紙について】

OJTを進めるためには人材育成の視点が必要です。本紙では教員の人材育成に関する内容や最近の教育関係の用語等の説明も含んでいます。また、NITS等、外部組織のHPや動画のリンクを掲載しています。外部リンクを参照する場合はインターネットがつながる状態でご利用ください。

神　戸　市　教　育　委　員　会

神戸市の取組について

☞　人材育成サイクルの仕組みと教員育成指標・キャリアデザインを確認しましょう。

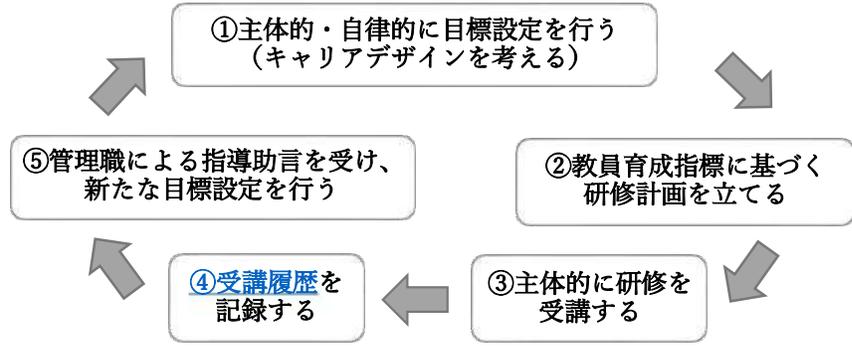
【人材育成サイクル】
教職生涯を通じて学び続ける「新たな教師の学びの姿」の実現に向けて、神戸市では右図のようなサイクルで、常に主体的に研修に参加し、自身の経験やスキルを高めていくように提唱しています。

①主体的・自律的に目標設定を行う
（キャリアデザインを考える）

②教員育成指標に基づく
研修計画を立てる

③主体的に研修を
受講する

④受講履歴を
記録する

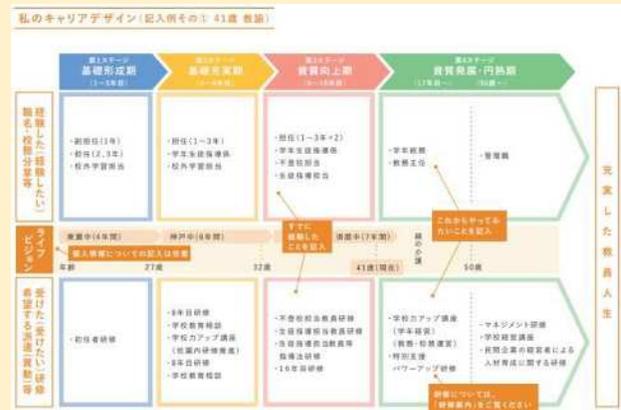
⑤管理職による指導助言を受け、
新たな目標設定を行う

【神戸市教員育成指標】
神戸市では教員人生を通して「目指す教員像」を以下のように示しています。

目指す教員像		
	子供への愛情と思いやりにあふれた教員	人権を尊重し、子供への愛情と思いやりをもち、常に「子供の笑顔と成長」につながる選択ができる教員
	視野が広く対応力に優れた教員	幅広い知識と教養を備え、多様性を尊重し、他者と協調・協働しながら積極的に行動できる教員
	教育への意欲にあふれた教員	時代の変化や多様化する教育ニーズに対応し、学び続けることのできる教員
	実践的指導力を有する教員	経験を通じて培われた実践的指導力により、子供の生きる力を育むことができる教員
	自律心と克己心を備えた教員	教育者としての責任と使命感をもち、高い倫理観と規範意識に基づいて行動できる教員

（各ステージの指標）
各ステージは神戸市の実施する法定研修等を基準とし、採用からの年次によって区分されていますが、年次はあくまで目安であり、教員の年齢や役職によって変わることも考えられます。ここでは「校内研修・OJT」「実践研究・自己研鑽」について自身のステージで求められている指標を確認しましょう。

ステージ ＼ 指標項目	第１ステージ	第２ステージ	第３ステージ	第４ステージ
	１～３年目	４～８年目	９～16年目	17年目～
校内研修・ＯＪＴ	研修や研究会に積極的に参加して、指導力の向上に努める。	メンター、メンティの双方の立場から校内研修やOJTに積極的に取り組む。	メンターとして若手教員の人材育成や学年・校務分掌間の連携を組織的に推進する。	校内研修やOJTの核となり、資質向上に努める。
実践研究・自己研鑽		自らのキャリアプランをもち、専門的知識や技能を高める。	研修や研究会の企画運営に携わるなど、組織としての取組を推進する。	さらなる自己研鑽に努めるとともに、専門知識や技能を生かした指導や助言を行う。

〔KEC HP〕▶（イントラ）http://intra3-gk2.ad.kiif.local/kec/iksei

【キャリアデザインの手引き】
充実した教員人生を目指すことを目的に教職員研修所が作成した手引書です。教員生活を通して、目標やビジョンをもって職務に取り組めるようにキャリアのロールモデルを例示するとともに、参考となる各種制度を紹介しています。
なお、年次研修では自身のキャリアデザインを作成する時間を設けています。
〔KEC HP〕▶（イントラ）
http://intra3-gk2.ad.kiif.local/kec/career/

人材育成の手法

☞　人材育成にはさまざまな手法がありますが、対象者個々の成長過程により最適な手法を取り入れることができれば、より効果的な育成につながります。

【人材育成の視点】

OJTを進める上で人材育成の視点を持つことが重要です。人材育成は職員の採用時から始まり、業務遂行や職務経験を通して進められます。異動や配置、昇任によって職員の士気の高揚をはかり、能力を最大限に発揮することを目指します。また、人事評価も能力と業績に基づく評価を通じて、より高い能力を持った人材を育成することを目的としています。

管理職は期首面談等で対話を通じてどのような成長を求めるか対象者に伝え、研修講師を担当させる等、OJTを通じた人材育成を図ってください。

（参考）教育委員会人事評価ハンドブック

〔事務局 HP〕▶（イントラ） http://intra3-km.sch.ed.city.kobe.jp/kyouiku/?page_id=169#62

【メンタリング】

メンタリングとは、指導者（メンター）が対象者（メンティ）のキャリア形成と心理的・社会的側面に対して１対１の関係で一定期間継続して支援を行うことをいいます。OJTにおけるメンタリングでは、メンターはメンティ自らに問題を気付かせる役割を担っています。メンタリングではあくまでもメンティが自分で問題を見つけ、考え、行動できるように双方向のコミュニケーション、つまり対話を進めることが求められます。

【ティーチング･コーチング】

ティーチングとは 知っている人 が 知らない人に（例：先輩が後輩に）、知識や技術を教えるコミュニケーション技法であり、教える側が教えられる側より知識・情報が多い必要あります。

コーチングとは相手の話をよく聴き、感じたことを伝えて承認し、質問することで、自発的な行動（自主的な前進）を促すコミュニケーション技法です。日々の信頼関係が必要ですが、教える側が必ずしも知識・情報が多い必要はありません。

経験の少ない初任者や若手教員には知識の伝達であるティーチングの形が中心となるでしょう。ある程度経験を積んだ中堅やベテラン教員にはコーチングを取り入れることが有効です。

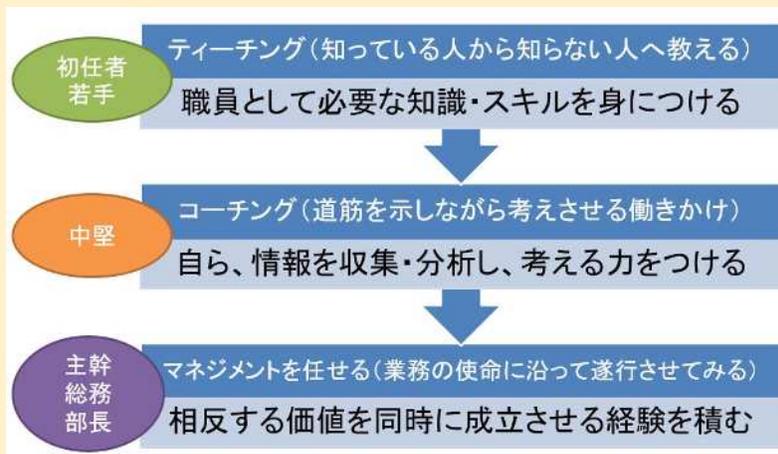
【マネジメントを任せる】

マネジメントの役割は、職場の掲げる目的（グランドデザイン）を果たすため、限られた資源（人や予算）を活用し、人々（子供・保護者・教職員・地域の方々等）を満足させる成果に導くことにあります。

人材育成においてこのマネジメントの一部を任せることは、対象者の視野を広めるためにも良い機会となります。この手法は、校務分掌の中心となる役割を担わせる、学校行事の責任者に任命するなど経験を積んだ教員に適しています。主幹教諭や学年総務、部署の長の役割になると他の教員の協力や理解を得ながら目的を達成する必要があります。場合によっては意見の調整等の必要が出てきます。そのような過程を経て力を高めていくことができます。

初任者
若手
ティーチング（知っている人から知らない人へ教える）
職員として必要な知識・スキルを身につける

中堅
コーチング（道筋を示しながら考えさせる働きかけ）
自ら、情報を収集・分析し、考える力をつける

主幹
総務
部長
マネジメントを任せる（業務の使命に沿って遂行させてみる）
相反する価値を同時に成立させる経験を積む

〔参考〕NITS動画
校内研修シリーズ
「人材育成とコーチング」
▶（外部）
https://www.nits.go.jp/materials/intramural/016.html
「コーチングのスキルと活用」
▶（外部）
https://www.nits.go.jp/materials/intramural/066.html

人材育成とOJT

☞　組織における人材育成の３本柱と呼ばれる３つの手法を紹介します。

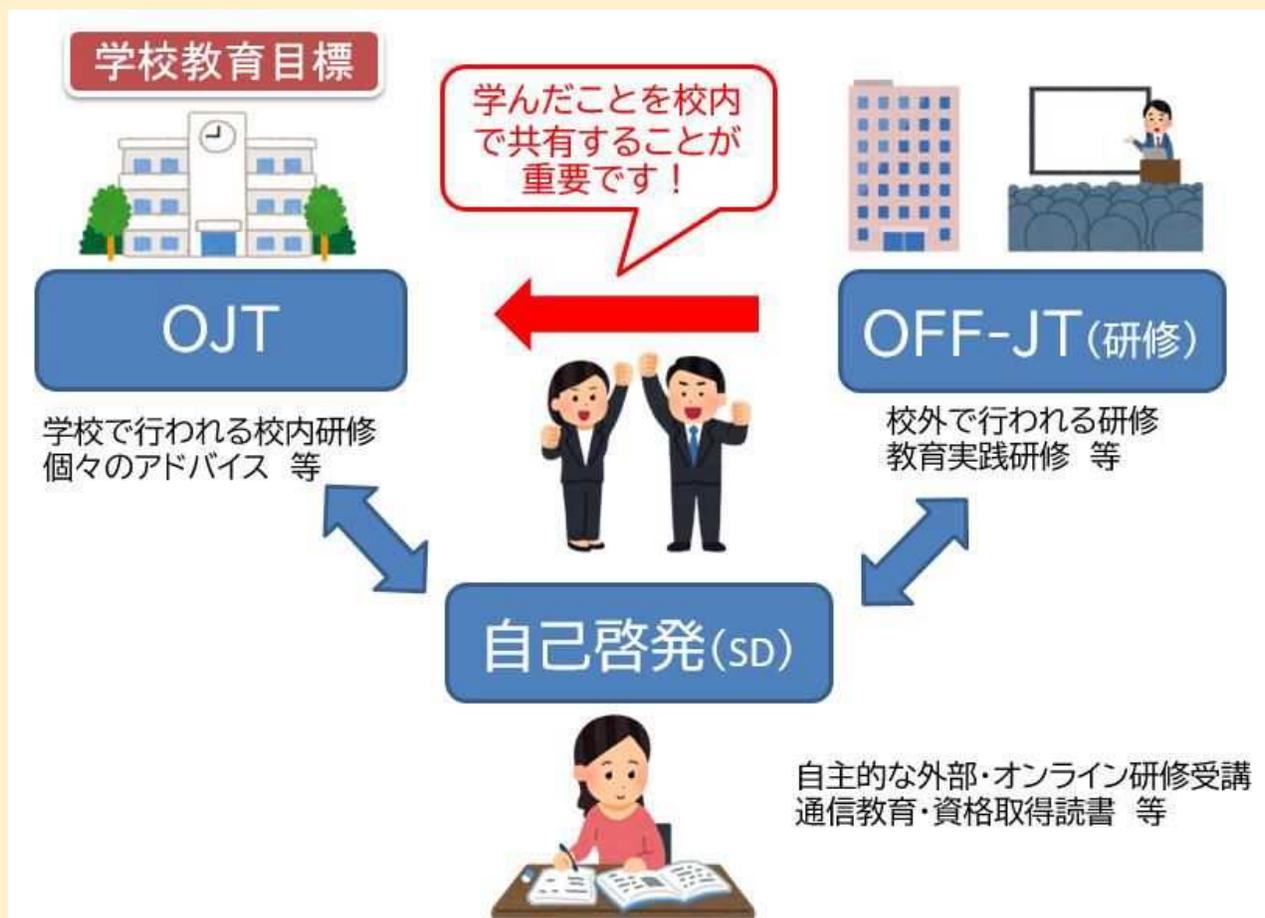
【人材育成の3本柱】

研修は、職務経験そのものとともに、職員の能力向上・能力開発、意欲・意識の醸成に大きな役割を果たしています。研修制度においては、①OJT　②OFF－JT　③自己啓発（SD: Self Development）の３つの取組により、効果的な人材育成を行います。

学校で行われる研修も含めたOJT、教職員研修所等で行われる校外研修や教育実践研修の活動であるOFF-JTだけではなく、自らが課題を持ってすすめる自己啓発も欠かせません。さらにそれぞれが相関し合うことが望ましい形です。OFF-JTで学んだことをOJTに活用する。自己啓発で学んだことをOJTで応用する。OJTやOFF-JTで学んだことを、さらに自己啓発で深めていくことなどが求められます。

【OFF-JTとOJTをつなげる】

OFF-JTでは学校の代表者として参加しているものもあります。そこでの学びをOJT（校内）で伝えていく機会をつくることが必要であるとともに、自らの学びの定着のためにも重要となります。直接伝えることができない場合でもレポートやたより（通信）の形で周知することでも十分効果的です。配付された資料等も回覧等で閲覧できるように工夫してください。

（人材育成の3本柱イメージ図）

＊OJTには管理職による研修受講奨励も含まれます。

OJTの効果

神戸市で進めるOJT（On-the-Job-Training）

OJTの効果は対象者の資質の向上だけでなく、その指導者にもリーダーとしての育成効果があります。

さらに、OJTを通じて職場の人間関係を深めることはウェルビーイングの視点からも有用であり、「仕事から活力を得ていきいきとしている（活力）」「仕事に誇りとやりがいを感じている（熱意）」「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」の３つが揃った状態であるワーク・エンゲージメントやモチベーションの向上につながる効果も期待されます。

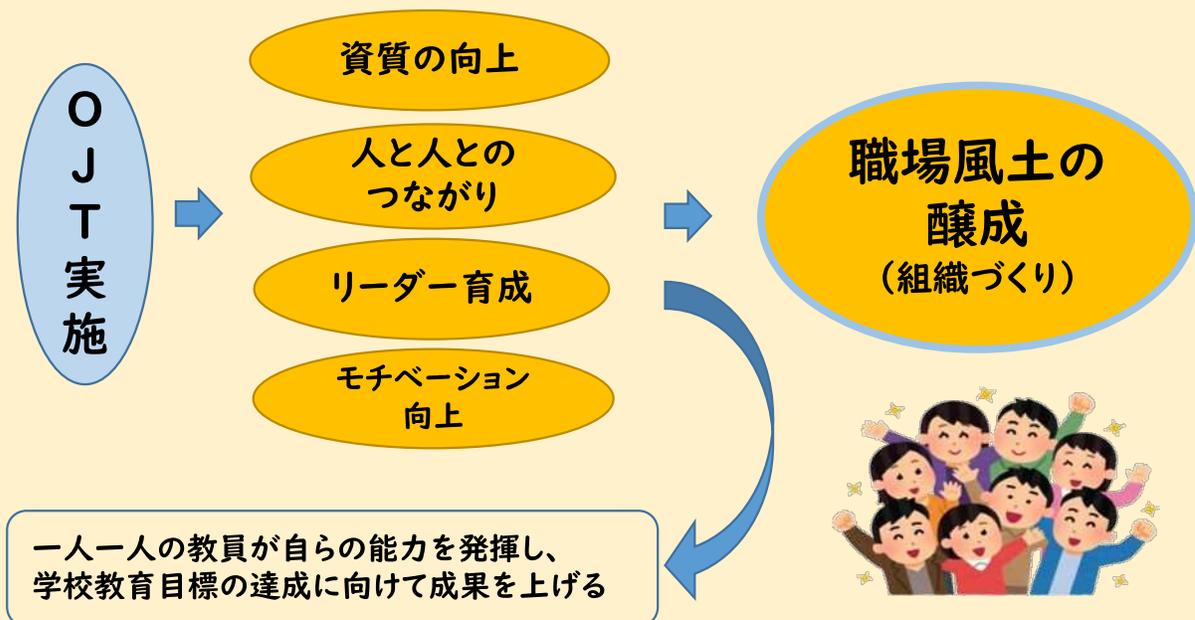
【教員の学びの機会】

調査質問「教員としての学びの機会」の上位の回答（H23 OJTガイドライン）

１．管理職や先輩からの指導や助言を通じて
２．授業研究を含めた校内での研修を通じて
３．職員室での同僚との日常の会話を通じて
４．学年で割り当てられた仕事や校務分掌を通じて
５．初任者研修や経験者研修など、校外での研修を通じて

上位４つは校内を通じて行われるOJTであり、人を相手にする教員に特徴的な傾向であると考えられます。OJTの活性化が職場の活性化となり、組織力の向上にもつながります。その雰囲気は児童生徒にも伝わり、学校が教員と児童生徒双方の成長の場になることが期待できます。

【OJTで期待できること】

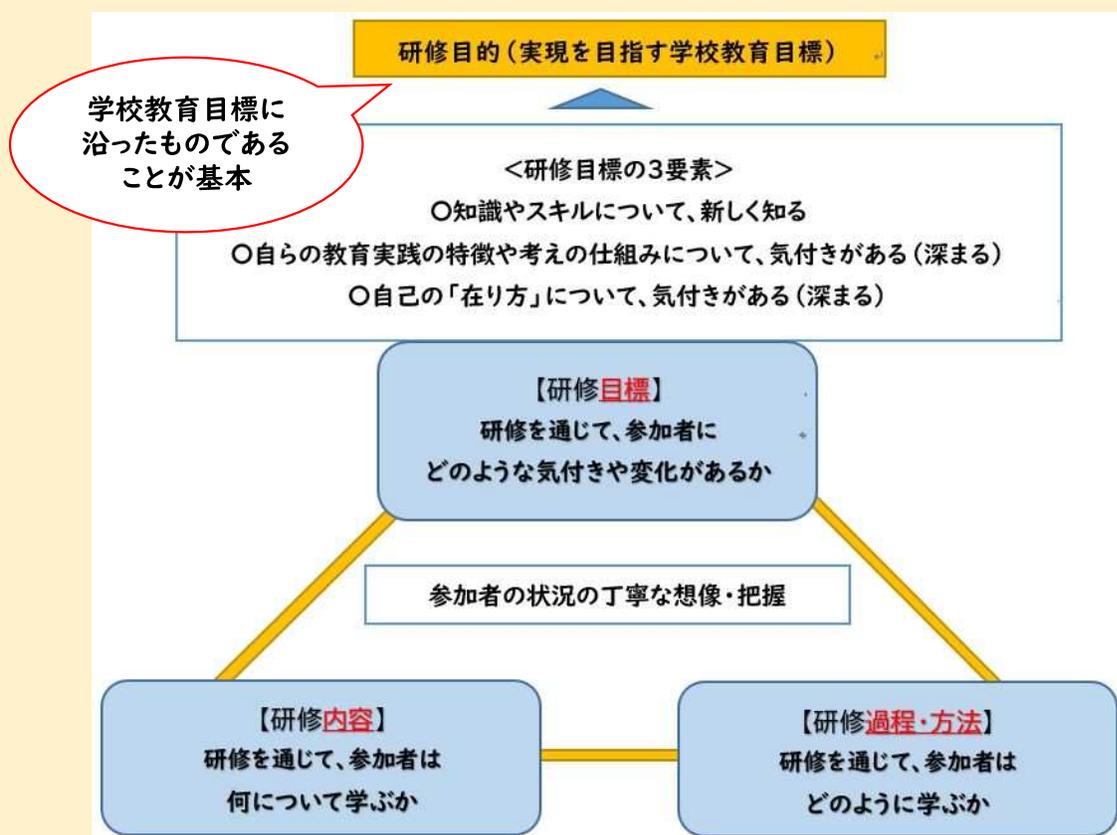
OJTは人材育成だけにとどまらず、組織づくりにもプラスになる取組です。**学年や分掌を越えた人と人のつながりが生まれ、何ごとにも相談しやすい雰囲気を形成し、職場の心理的安全性を高めることになります。**一人一人の資質向上と教職員同士のつながりが強くなることによって、教育目標の達成に向けて成果を上げる教職員集団となることができます。

OJTの計画（研修デザイン）

☞　教員の学びについても「主体的・対話的で深い学び」の実現が目指されています。参加者の視点に立ち、研修のねらいと参加者の気付きや変化を整理した上で、学ぶ内容と学びの流れをデザインしていきます。教員としての力量形成、深化の過程にはさまざまなうねりを伴うことにも着目しましょう。

【研修デザインの三角形】

研修を計画する際には、学習指導要領で提起された「何ができるようになるか」「何を学ぶか」「どのように学ぶか」を、教員の学びにもあてはめます。**研修目標「どのような気付きや変化があるか」、研修内容「何について学ぶか」、研修過程・方法「どのように学ぶか」を考えて、実際の研修を計画してください。**大切なことは研修目標の上位にある研修目的（学校の教育目標など）の実現のために実施することを共通理解とすることです。

〔参考〕「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第1次）

▶（外部） https://www.nits.go.jp/about/strategy/files/index_NITSsuggestion_001_003.pdf

【教職員の力量形成･深化の過程】

①知識やスキルを新しく知り、慣れていく過程
②意味付けや捉え直しを通じて、実践を発展させる過程
③自己の「在り方」の発見や問い直しを通じて、実践を発展させる過程

「２つ目、３つ目の過程は、自身の教育実践の特徴や考えの枠組み、『在り方』に気付き、そこを起点に、力量を深め、実践を発展させていく過程です。教職員の力量形成・深化の過程は、新しく知識やスキルを取り入れ、蓄積することで成長するといった、直線的、加算的なものに止まるのではなく、自らの実践を意味付けたり、自身の考えの枠組みを捉え直したり、自己の『在り方』を発見したり、問い直したりすることを通じて、豊かな『気付き』が生まれ、力量がぐっと深まったり、力量形成・深化の方向性が広がったり変わったりする、大小様々な『うねり』を伴う過程だと考えられます」

＊「研修観の転換」に向けたNITSからの提案（第1次）より抜粋

OJTの計画（テーマの設定）

☞　OJTのテーマは学校園の課題に合わせることが第一ですが、テーマ設定に悩む時や目線を変えて行う必要がある時は次の考え方も取り入れてください。

【資質能力の5つの柱を基にした研修】

文部科学省は、R4年8月31日「公立小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」を改正し、教師に共通的に求められる資質能力として、**①教職に必要な素養、②学習指導、③生徒指導、④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応、⑤ICT や情報・教育データの利活用**の５つの柱に再整理しました。この５つの柱を基に研修のテーマを設定するのもよいでしょう。

①教職に必要な素養
（研修テーマ例）「コミュニケーションスキルの向上」「学校の危機管理」

②学習指導
（研修テーマ例）「学習者中心の授業改善」「カリキュラムマネジメント」「学習評価の在り方」

③生徒指導
（研修テーマ例）「共感的姿勢」「活躍の場を引き出す学級経営」

④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応
（研修テーマ例）「学習上・生活上の支援の在り方」「個別の指導計画の考え方」

⑤ICT や情報・教育データの利活用
（研修テーマ例）「ICTの効果的な活用法」「データから読み取る児童生徒の課題」

〔参考〕文科省　教師の資質向上に関する指針・ガイドライン等
▶（外部）https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_01933.html
〔参考〕NITS動画　校内研修シリーズ「研修の企画・運営・評価」
▶（外部）https://www.nits.go.jp/materials/intramural/033.html

【探究型研修】

研修に対話・討論を中心に取り入れることも効果があります。NITSからの提案（教職員の力量形成・深化の過程）にもあるように、既存の手法や考え方の意味付けや問い直しをすることで、教育実践を再構築し、変革できるようになることを目指します。これは**自己の在り方を意識して課題の本質に向き合う「探究型」研修としての教員研修にも新たに求められているものです**。

（例）これまでの見方や実践を“そもそも”からとらえ直す対話を中心とした研修
→「学校とは、どういうところなのか」「目指したい児童生徒の姿は」
「教職員のウェルビーイングの実現とは」

お互いの意見を尊重し合えるように、対話の前には約束事やルールを設け、安心安全な研修の場づくりを心掛けてください。

〈約束事やルールの例〉
・学校教育目標を意識し発言しましょう
・意見内容と個人を結び付けないようにしましょう
・議論の目的を意識し、議論から外れないようにしましょう
・他者の発言には傾聴姿勢を心がけましょう
・発言は１回１分までにしましょう

**進行者・司会者は
ファシリテーション
を意識しましょう**

OJTの目標と場面設定

☞OJTは様々な場面で実施することができます。OJTで目指す最大の目的は教職員一人一人の資質・能力の向上とともに、組織目標の達成にあります。目指すべき目標を共有し、場面や内容・手法を工夫しながら取り組みましょう。

【教育目標との関連】

OJTを始めるにあたっては学校教育目標等、組織の目標をもう一度確認してください。年間計画や個々の研修を企画運営するときには必ず学校教育目標等の実現に向けた内容であるかどうかの確認しましょう。

【場面】

①教育活動で

授業や学級経営、生徒指導に関することは気が付いた時点で、できるだけ早く相手に伝えることが望ましいです。

（例）気軽な授業参観　　放課後や授業の空き時間に行う短時間の個別ミーティング

②日々の業務で

校務分掌などを通じて、育成をはかることができます。

（例）児童会や生徒会の担当にあてる

③校内研修で

OJTは時間を設定して全員で行う校内研修も含まれます。全員が集まって行う研修、OJT対象者のみを集めて行う研修など内容によって適切な形態で行ってください。

（例）いろいろな職員研修（初任者・若手対象研修、自主研修、希望者研修、全体研修）

（例）職員会の前後に行う短時間の研修や研修報告

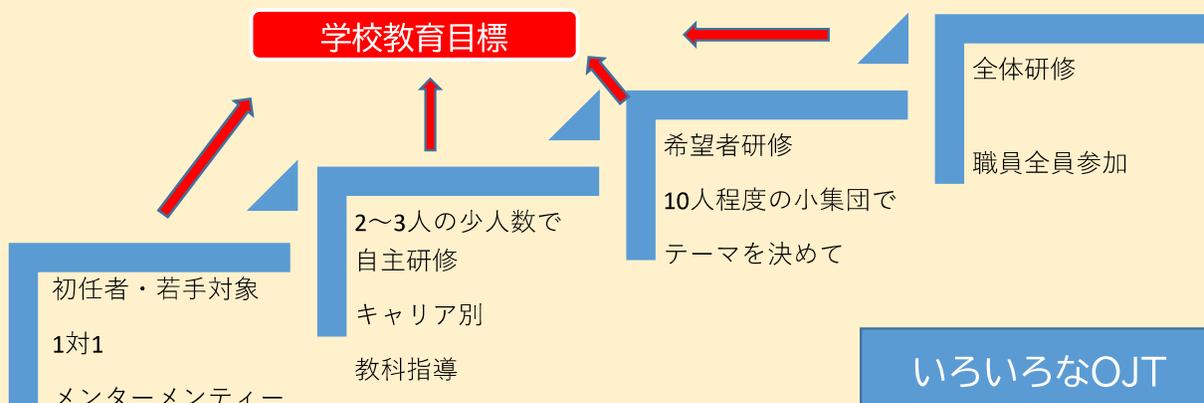
④授業研究・研究討議では

授業研究では教員の指示など単元目標や本時のねらいに向けて授業を進められているかを見取るだけではなく、児童生徒が教員の指示を理解しているかどうかを見取ることや自分なりの視点を持って授業を参観するようにし、中学校・高等学校でも教科の枠を超えて授業研究をすすめていきましょう。

〔参考〕NITS動画　研修プラン　▶（外部）https://www.nits.go.jp/materials/plan/

⑤その他

職員室などに気軽に話ができるオープンスペースを設置して交流を図る。

（例）職員図書コーナーを設置する　ミーティングデスクを設置する

OJTの実施にあたって

☞　OJTの実施にあたって心がけること、実施後の振り返りや評価のポイントを押さえて取り組みましょう。

【実施にあたっての心がけ】

『学びの相似形』の実現に向け、OJTも個別最適な学び、協働的な学びの充実により「主体的・対話的で深い学び」を実現するために、一人一人の教員が学びの主人公となる参加・参画型研修になるよう以下の点に注意してOJTを実施するようにしてください。

①OJT指導者（指導する側）の一方的な伝達だけにならないこと。
②OJT対象者（指導を受ける側）の気付きを引き出すこと。疑問や質問を引き出すこと。
③指導者と対象者、対象者同士の対話を心がけること。

（集団でのOJT・ワークショップ　流れの一例）
1．OJT指導者（講師）から課題の提示や問いかけ
2．OJT対象者が個人で考える
3．複数の対象者がグループで討議
4．グループで発表
5．講師からの指導助言

集合（対面）研修ならではの良さとして、研修内容の理解を深める、スキルを向上させる目的以外にも**参加者同士のつながりができ、特に若手にとっては同じ悩みを共有できる場づくりにもなり、人間関係の向上が期待できます。**また、テーマについて討議をすることによって自分の考えを深めることができます。研修中に考察や対話の時間を設定するようにしてください。

【振り返り】

（参加者）
自分の行動や考え方を客観的に振り返ることで、自己認識が深まります。これにより、自分の強みや改善点を明確に理解できるようになります。また、研修から期間をおいて「何ができるようになったのか」「どんな視点を持てるようになったのか」振り返ることで新たな課題への気付きや課題の明確化につながります。ここでも対話による振り返りが効果的です。
また、研修後に学んだことや実行したいことなど行動変容を意識して、自身の次の行動を記載しましょう。

（例）

学んだこと	➡	明日から実行すること

（管理職・担当者）
全体としては以下の視点で振り返りましょう。
□それぞれの内容が学校園の教育目標や目指す姿を把握したものであったか。
□ワークショップ型研修など教職員の協働意欲を高める効果的な手法を取り入れられていたか。
□研修後に対象者に目標とした行動変容が見られたか。
　＊すぐに見られない場合でも、数か月後の行動変容につながることもあります。

【まとめ･共有】

研修での学びを継続して意識できる工夫をすること、参加していない教職員にも内容を共有するためには次のような方法も有効です。
□ワークショップの成果物等（話し合いの記録等）は職員室、印刷室等の共有スペースに掲示
□資料はPDF化し回覧板等で共有

OFF-JT　自己啓発

【OFF-JTについて】

・KEC等で行っている教育課題研修には希望すれば受講できるものがあります。詳しくは「研修案内」を参照してください。
（例）教職員研修所所管の学校力アップ講座（学級経営・学年経営・校園内研修推進・女性活躍推進）マネジメントスキル養成講座など。

・教育実践研修グループの活動もOFF-JTに含まれます。幼稚園は全員で、中学校及び高等学校は自身の教科、小学校では選択した教科に参加して力を伸ばしてください。KEC HPに研修資料等が掲載された専用のページがあります。
〔KEC HP〕▶（イントラ） http://intra3-gk2.ad.kiif.local/kec/

【自己啓発（SD）について】

自己啓発（SD）は個人で自らの課題に合わせて学ぶことです。学び方はインターネット等での動画を視聴、書籍を通じた学習、勤務時間外のセミナー参加、資格の取得、語学スキルの向上など、実践形式は多岐にわたります。なお、有志のグループで研究活動を継続して行う場合は「自主研修グループの活動助成」制度の対象となります。

・全国教員研修プラットフォーム「Plant」
無料で視聴できる動画もあります。

▶（外部）https://plant.nits.go.jp/（利用するにはゲストユーザー登録が必要です）

・自主研修グループの活動助成制度
詳しい資料は事務局のHPに掲載しています。
〔事務局 HP〕▶（イントラ）http://intra3-km.sch.ed.city.kobe.jp/kyouiku/?page_id=287
（助成対象事項）
① 教育課題に関する調査・研究
（不登校、いじめ、特色ある教育課程の編成、コミュニティスクール、業務改善等）
② 教科等の指導に関する調査・研究
③ その他教育の振興に関する調査・研究

・総合教育センター２Ｆ　授業づくりコーナー
教職員の教育活動を支援するため、教材・書籍・雑誌・学習指導案等の教育資料を集積し、閲覧等ができるようにしています。話題の書籍もたくさん用意されているのでご利用ください。返却は庁内メールでも可能となっています。
（利用時間）
月・水・金曜日 9:00～12:00・13:00～17:00
火・木曜日　　9:00～12:00・13:00～19:00
始業式・終業式・長期休業期間中（月～金） 9:00～12:00・13:00～17:00

・NITS（動画）
NITSのHPに多くの研修動画が掲載されています。最新の教育課題を取り上げたものもあります。校内研修でも活用できますので参考にしてください。
〔NITS HP〕▶（外部）https://www.nits.go.jp/

知っておきたい用語

中央教育審議会答申より
【令和の日本型学校教育】【学びを支援する伴走者】
中教審第228号（R３年１月）
「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～
（内容）2020年代を通じて実現を目指す学校教育を「**令和の日本型学校教育**」とし、その姿を「全ての子供たちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学び」としている。また、新学習指導要領に基づいて一人一人の子供を主語にする学校教育の目指すべき姿を具体的に描いている。教師の姿としては「子供の主体的な**学びを支援する伴走者**としての能力も備えている」とされている。

【研修観の転換】【学びの相似形】
中教審第240号（R４年12月）
『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成～
（内容）上記の中教審第228号答申と軌を一とし「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方に関する改革の理念や具体的な対応方策を示したもの。子供たちの学び（授業観・学習観）とともに**教師自身の学び（研修観）も転換**し、「主体的・対話的で深い学び」を実現することを求めている。「主体的・対話的で深い学び」を実現することは、児童生徒の学びのみならず、教師の学びにも求められる命題であることから教師の学びの姿も、子供たちの**学びの相似形**であるとされている。
〔中教審答申〕▶（外部） https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/index.html

【NITS（通称：ニッツ）】
正式には独立行政法人教職員支援機構。教育の直接の担い手である教員の資質能力向上をミッションとしており学校関係職員への研修、教員の資質能力向上に関する調査研究等、教職員に対する総合的支援を行う組織。校内研修で使える動画教材等もHPに多数掲載されている。
〔NITS HP〕▶（外部） https://www.nits.go.jp/

＊中教審の答申を受けNITSでは「**学びの相似形**」の実現のためには、講義による伝達型研修やハウツー研修にありがちな一方通行的な研修から教師の主体性を尊重した研修への転換をあげている。
・教師の主体性の尊重
・「現場の経験」を重視した学び
・「個別最適な学び」
・「協働的な学び」

NITS戦略（ミッション）　～新たな学びへ～
研修観の転換
・教師の主体性の尊重
・「現場の経験」を重視した学び
・「個別最適な学び」
・「協働的な学び」
NITSのミッション
教師の学び（研修）
相似形
往還
子供の学び
学習観の転換
・子供を主語にした学校教育
・生きて働く知識・技能の習得等
・「個別最適な学び」
・「協働的な学び」
「主体的・対話的で深い学び」の実現

〔NITS資料〕
▶（外部）https://www.nits.go.jp/about/strategy/files/index_NITSstrategy_202404_001.pdf

【研修履歴・受講奨励】
教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律（令和４年法律第40号）の成立により、R5年１月から施行された教育委員会による校長及び教員等の研修履歴の記録の作成と当該履歴を活用した資質向上に関する指導助言等の仕組み。
研修履歴の記録は、教師の資質向上・能力開発に資することを目的に行われるもので あり、記録すること自体が目的化したり、過度な負担とならないよう留意する。
〔KEC HP〕▶（イントラ）http://intra3-gk2.ad.kiif.local/kec/career/

【教育振興基本計画】

（政府）
教育基本法（平成18年法律第120号）に示された理念の実現と、国の教育振興に関する施策の総合的・計画的な推進を図るため、政府として策定する計画。令和5年6月に第４期教育振興基本計画が決定。
（神戸市）
神戸市でも「第４期　神戸市教育振興基本計画」が令和６年４月に策定され、今後５年間、神戸市の教育が目指すべき方向性を明らかにした。教育ビジョン「自他を大切に　自ら考え　未来をつくる」を掲げ、５つの基本政策を定めており、基本政策４「子どもに向き合い寄り添える学校づくり」の重点施策として、「教員の資質向上とキャリア形成」があげられている。
第４期神戸市教育振興基本計画▶（イントラ）事務局イントラ

第4期神戸市教育振興基本計画
リーフレット

【学校教育目標】【グランドデザイン】【カリキュラムマネジメント】

「学校教育目標」とは各学校で設定する子供たちの姿や地域の実情等を踏まえて作成する目標のこと。「グランドデザイン」は「学校教育目標」の実現のために、学校全体の教育活動の方向性や目標を明確にし、学校教育全体を俯瞰できる図でもある。

＊カリキュラムマネジメント
学校教育に関わる様々な取組を、教育課程を中心に据えながら、組織的かつ計画的に実施し、教育活動の質の向上につなげていくこと
文科省▶（外部） https://www.mext.go.jp/content/20230908-mxt_jogai02-000031446-002.pdf

【ファシリテーション】

教員には他の教職員との連携及び協働のため、子供たちの**学びの伴走者としてファシリテーション能力が求められている。**教員として必要な資質としては新しく出てきた能力であり、具体的には会議などを円滑に進め合意形成を図ることを目的としている。そのためには４つのスキルが必要と言われている。
①場のデザイン　②対人関係のスキル　③構造化のスキル　④合意形成のスキル
ファシリテーションスキルを活かして、対話の多い職員関係づくりを目指し、合意形成をおこない職員の一致した共通認識のもとで、校務にあたることが重要。
〔参考〕NITS動画　実践力向上シリーズ（ファシリテーションスキル総論・各論）
▶（外部） https://www.nits.go.jp/materials/practical/
〔研修〕学校力アップ講座「校園内研修推進」では（ファシリテーター入門）があります。

【ウェルビーイング】

ウェルビーイングとは身体的・精神的・社会的に良い状態にあることを言い、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続的な幸福を含むもの。また、個人のウェルビーイングだけではなく、個人を取り巻く場や地域、社会が持続的に良い状態であることを含めた包括的な概念である。国の第４期教育振興基本計画では「日本社会に根差したウェルビーイングの向上」を掲げ、教育を通じてウェルビーイングの向上を目指すとされている。
〔文部科学省動画　中央教育審議会委員「計画ポイント解説～ウェルビーイング編～」〕
▶（外部） https://www.youtube.com/watch?v=AF2-S1EGGiE

神戸市 OJTガイドライン
～人がつながり 未来へつながる～
2025.3発行
【編集】神戸市教職員研修所　研修育成係
〒650-0044　神戸市中央区東川崎町１－３－２（TEL:078-360-2002）

学び続けることで充実した教員人生を
教職員研修所
KOBE
UNESCO City of Design